



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Piemonte - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente del Piemonte

Regione: Piemonte

Provincia: TO

Comune: Torino

CAP: 10127

Indirizzo: Via Pio VII 9

Codice Amministrazione: arlpa_to

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Agenzie ed Enti Regionali per la Formazione, la Ricerca e l'Ambiente

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2019

2019 – 2021

[piano_azioni_positive_arlpa_to-triennio_2019-2021-anno_2019.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlpa_to-triennio_2019-2021-anno_2019.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_arlpa_to-triennio_2019-2021-anno_2019.pdf) (1.32 MB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	direttore generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Amministrativo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Tecnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	a tempo indeterminato	0	0	2	8	8	0	0	3	2	6
Dirigente di livello generale	a tempo determinato	0	0	1	3		0	0	0	1	
Dirigente di livello generale	dirig. art. 19 co. 6 inc. dirig.	0	0	1	2		0	0	1	2	1
Personale non dirigente	cat. B e cat. BS INDETERMINATO	1	1	12	12	8	1	3	6	34	11
Personale non dirigente	cat. C INDETERMINATO	0	2	24	16	3	0	1	26	36	4
Personale non dirigente	cat. D e cat. DS INDETERMINATO	0	5	112	136	45	0	10	160	144	10
Personale non dirigente	a tempo determinato	0	5	2	1	0	7	7	6	3	
Totale personale		1	13	154	180	64	8	21	202	222	33
Totale % sul personale complessivo		0,11	1,45	17,15	20,04	7,13	0,89	2,34	22,49	24,72	3,67

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	1	13	141	112	29	296	43,27	76,88	8	21	194	155	10	388	56,73	82,73
Superiore a 10 anni	0	1	13	48	27	89	52,35	23,12	0	0	8	65	8	81	47,65	17,27
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	1	14	154	160	56	385			8	21	202	220	18	469		
Totale %	0,12	1,64	18,03	18,74	6,56	45,08			0,94	2,46	23,65	25,76	2,11	54,92		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
cat. B e cat. BS	Inferiore al Diploma superiore	10	34,48	19	65,52	29	3,40
cat. B e cat. BS	Diploma di scuola superiore	19	32,76	39	67,24	58	6,79
cat. B e cat. BS	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,23
Cat. C	Inferiore al Diploma superiore	1	10,00	9	90,00	10	1,17
Cat. C	Diploma di scuola superiore	26	37,14	44	62,86	70	8,20
Cat. C	Laurea	13	37,14	22	62,86	35	4,10
Cat. C	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,23
Cat. C	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,23
cat. D e cat. DS	Diploma di scuola superiore	147	48,68	155	51,32	302	35,36
cat. D e cat. DS	Laurea	157	48,31	168	51,69	325	38,06
Cat. D e cat. DS	Dottorato di ricerca	5	62,50	3	37,50	8	0,94
cat. D e cat. DS	Master di I livello	3	33,33	6	66,67	9	1,05
CAT. D e CAT. ds	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,23
Totale personale		385		469		854	
Totale % sul personale complessivo		42,87		52,23		95,10	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Arpa Piemonte al 31.12.2021 ha complessivamente 898 dipendenti, così suddivisi: 486 donne (54%) e 412 uomini (46%). Il personale del comparto ammonta a 854 unità, quello della dirigenza a 44 unità.

In termini assoluti si registra un decremento del personale dipendente di 47 unità rispetto al 2020 (in cui erano presenti 505 donne e 440 uomini). Nel dettaglio si rileva una diminuzione di 2 unità nel ruolo dirigenziale (una unità per entrambi i generi) e una riduzione nel comparto di 45 persone (18 unità di genere femminile e 27 unità di genere maschile) riscontrando, anche nel 2021, una maggiore riduzione del personale maschile rispetto a quello femminile.

Negli ultimi sei anni vi è stato un trend di forte contrazione del personale dell'Agenzia, passato da 1015 unità a 898 unità.

Se si analizza la distribuzione e la rappresentatività di genere fra i due comparti contrattuali (dirigenti e non dirigenti), si può notare come sul totale del personale le donne appartenenti alla dirigenza siano ancora meno numerose, 17 (2%), rispetto agli uomini, 27 (3%); la situazione s'inverte, sempre sul totale del personale, per il comparto dove le donne, 469 (52%), superano di nove punti percentuali gli uomini, 385 (43%).

Proseguendo nell'analisi si può osservare come la distribuzione del personale del comparto per genere ed età, sia variata rispetto agli anni passati, in quanto la concentrazione massima per entrambi i generi si trova ora nella fascia di età 51-60. Si evidenzia chiaramente come l'età media del personale prosegua costantemente verso l'aumento, con una prevalenza nel genere maschile rispetto al genere femminile.

Come dato significativo, si evidenzia che solo il 5% del totale dei dipendenti del comparto si colloca nelle fasce di età fino ai 40 anni: il dato è stabile rispetto all'anno precedente.

In assoluto, è evidente il progressivo invecchiamento dei dipendenti e la mancanza di assunzioni di personale di giovane età.

Per quanto riguarda la distribuzione per età del personale dirigente si nota che, per entrambi i generi, la maggior concentrazione si trova nelle fasce di età superiori ai 50 anni. Appare, altresì, evidente la predominanza numerica dei dirigenti di sesso maschile rispetto a quelli di sesso femminile. Si evidenzia, come dato significativo, l'assenza di dirigenti al di sotto dei 40 anni di età e l'esiguità del loro numero nella fascia di età tra i 41-50 anni, seppur in aumento rispetto al 2020, con 8 unità di personale: 4 di genere femminile e 4 di genere maschile.

Se si analizza la distribuzione per categoria del personale non dirigente a tempo indeterminato, persiste il trend secondo il quale le donne sono più rappresentate (61%) nei livelli bassi (B, Bs, C); ma nel 2021, a seguito della maggiore incidenza legata al decremento del personale maschile, si inverte il trend in cui gli uomini predominavano nelle posizioni a più alto valore stipendiale e organizzativo (D e Ds), ora a favore del genere femminile (52%).

Anche per il personale non dirigente a tempo determinato si può notare una prevalenza del genere femminile, in quanto su 31 unità assunte solo 8 sono uomini.

Si evidenzia come complessivamente il personale delle categorie D e Ds rappresenti il 73% del personale del comparto nell'Agenzia, in lieve decremento rispetto al 2020 dove la percentuale era del 75%.

L'analisi condotta sul personale dirigente conferma il fenomeno della prevalenza del genere maschile nella maggior parte degli incarichi.

Anche per l'anzianità nei profili, si rispecchia il dato di distribuzione tra generi del personale dell'Agenzia.

Per quanto riguarda la permanenza nel profilo e livello inferiore a 3 anni il dato estremamente positivo per la maggior parte del personale (77% uomini e 83% donne) è collegato alle PEO attribuite nel 2021. Negli anni precedenti quasi tutto il personale era collocato nella fascia superiore ai 10 anni, ora collegata solo al personale a fine fascia. Il dato nullo nelle fasce intermedie evidenzia ancora una volta la scarsa dinamicità dei flussi di ricambio di personale nell'Agenzia.

Nell'Agenzia il personale del comparto risulta perlopiù inquadrato nel livello corrispondente al titolo di studio di cui è in possesso, a eccezione dei tecnici diplomati ora in D o Ds (passati a tali livelli in seguito a disposizioni contrattuali - il dato si normalizzerà in futuro in quanto la normativa prevede ora la laurea) e del personale inquadrato al livello C che per il 33% ha un titolo di studio superiore alla categoria di inquadramento.

Se si osserva nel dettaglio analitico, nel ruolo tecnico la maggior parte del personale, con una prevalenza del genere

femminile, sia laureata, vista la concentrazione di personale di età compresa tra 41 e 60 anni, quindi di più generazioni che hanno continuato gli studi e che sono state assunte negli anni in cui per accedere al livello di inquadramento D era già necessaria la laurea; nel ruolo sanitario, prevale, vista anche l'età media del personale (più numeroso nella fascia di età 51-60 anni) il diploma di scuola superiore con maggiore incidenza sul personale di genere maschile; nel ruolo amministrativo, essendo la maggior parte del personale inquadrato a livello C, prevale il diploma di scuola superiore tipico del livello di inquadramento, con netta incidenza del genere femminile.

Si evidenzia così che, al di là del livello, il 50% del personale del comparto è diplomato e il 45% è laureato; mentre il 5% ha un titolo di studio inferiore al diploma.

Solo il 2,69% del personale del comparto ha ulteriori specializzazioni oltre alla laurea.

I dati complessivi vedono, in un'ottica di genere, una lieve prevalenza del genere maschile nelle lauree (44,42%, mentre per quello femminile 40,72%), una sostanziale parità nei diplomi (49,87% uomini e 50,75% donne) e una netta prevalenza dei titoli di studio inferiori al diploma per il genere femminile (5,97% rispetto al 2,86% per quello maschile).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	1	13	146	173	61	394	49,07	95,63	8	20	153	199	29	409	50,93	84,16
Part Time >50%	0	0	7	4	3	14	16,67	3,40	0	1	44	21	4	70	83,33	14,40
Part Time ≤50%	0	0	1	3	0	4	36,36	0,97	0	0	5	2	0	7	63,64	1,44
Totale	1	13	154	180	64	412			8	21	202	222	33	486		
Totale %	0,11	1,45	17,15	20,04	7,13	45,88			0,89	2,34	22,49	24,72	3,67	54,12		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	8	7	3	18	18,95	4,58	0	1	49	23	4	77	81,05	14,05
Telelavoro	0	0	5	6	0	11	25,00	2,80	0	0	11	18	4	33	75,00	6,02

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Smart working	1	7	142	158	56	364	45,39	92,62	0	18	192	201	27	438	54,61	79,93
Totale	1	7	155	171	59	393			0	19	252	242	35	548		
Totale %	0,11	0,74	16,47	18,17	6,27	41,76			0,00	2,02	26,78	25,72	3,72	58,24		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Se nella valutazione si considerano gli "istituti" di conciliazione vita/lavoro e di cura e/o investimento parentale si nota come, in termini assoluti, le donne siano le maggiori fruitrici.

Tutto il personale nel 2021 ha fruito di una flessibilità oraria estesa in ingresso (dalle ore 7.00 alle ore 10.00), in seguito a quanto stabilito dalla Direzione per le misure di gestione dell'emergenza COVID-19.

Nell'Agenzia il Regolamento sul telelavoro è stato approvato con DDG n. 40 del 01.06.2017.

Nell'anno 2021 il numero di dipendenti che vi ha fatto ricorso risulta pari all'anno precedente: 44 unità, con una lieve variazione percentuale a favore del sesso femminile (75% donne e 25% uomini). Se si analizza il trend storico si è notato un incremento del ricorso al telelavoro negli anni: si è passati da 24 unità di personale del comparto nel 2017 (di cui 75% donne e 25% uomini), a 36 unità nel 2018 (di cui 69% donne e 31% uomini), a 42 unità nel 2019 (di cui 74% donne e 26% uomini) a 44 unità nel 2020 (di cui 73% donne e 27% uomini) a fronte di un numero di richieste ben maggiori (71). Anche per tale tipologia contrattuale il ricorso è predominante nei dipendenti di fasce di età comprese tra 41 e 60 anni.

Come ulteriore misura di conciliazione, nella nostra Agenzia, come da regolamento, è previsto oltre al telelavoro a domicilio anche il telelavoro a distanza, presso postazioni disponibili in quasi tutte le sedi. Questa tipologia di telelavoro è stata concessa nel 2021 a 11 dipendenti (55% donne e 45% uomini) in diminuzione (così come le richieste) rispetto al 2020 in cui era stato concesso a 14 dipendenti (57% donne e 43% uomini) ma in aumento rispetto al 2019 dove era stato concesso a 10 dipendenti (50% donne e 50% uomini).

Nell'Agenzia il Regolamento sul part-time è stato approvato con DDG n. 34 del 24.05.2018.

Il ricorso al lavoro a tempo parziale (part-time) riguarda il 10,58% del personale, con valori complessivi ancora in flessione rispetto al 2020 (11,22%) e al 2019 (12,5%) in cui le donne rappresentano l'81% del totale (come nel 2020, mentre erano l'86% nel 2019) e il ricorso a tale tipologia contrattuale è predominante nelle fasce di età comprese tra 41 e 60 anni.

Il part-time maggiormente utilizzato dai due generi è decisamente quello > del 50% (14 su 18 uomini totali e 70 su 77 donne totali).

La riduzione del ricorso agli istituti precedenti è imputabile all'utilizzo dell'istituto del lavoro agile (smart working), non solo in seguito alla situazione pandemica.

Lo smart working dapprima forzatamente e poi ancora in emergenza ma in base alle regole definite dal DPCM 23 settembre 2021 e dal successivo DM 8 ottobre 2021 riscuote un notevole successo tra il personale e appare una concreta misura di conciliazione da implementare anche nel futuro "in maniera intelligente e flessibile, nell'ambito delle regole vigenti e sulla base delle effettive necessità, coniugando la piena operatività dei servizi pubblici e delle attività economiche con la massima sicurezza dei lavoratori e degli utenti" (cit. Ministro PA).

Il PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), nuovo strumento di programmazione e governance integrata per le Pubbliche Amministrazioni, che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre separatamente (performance, lavoro agile e anticorruzione), sicuramente potrà fare proprie le indicazioni ministeriali.

Il lavoro agile è stato fruito da 802 dipendenti su 898 (89,31%), in linea con l'anno 2020 dove 848 dipendenti su 945 (89,73%) ne avevano usufruito, con una platea percentuale oltre il minimo di legge e garantendo nel medesimo tempo lo svolgimento di tutte le attività di competenza dell'Agenzia e anche di quelle indifferibili non lavorabili in modo agile.

Dal punto di vista del genere il ricorso allo smart working appare bilanciato: 364 uomini su 412 (pari all'88%) e 438 su 486 donne (pari al 90%).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	775	37,93	1268	62,07	2043	28,77
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1963	47,36	2182	52,64	4145	58,38
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	86	12,32	612	87,68	698	9,83
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	64	29,91	150	70,09	214	3,01
Totale permessi	2888	40,68	4212	59,32	7100	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2021, con il ricorso allo smart working e più in generale con l'innalzarsi dell'età media dei dipendenti, è diminuito notevolmente l'utilizzo dei congedi parentali giornalieri: da valori elevati nel 2019 (1069) e nel 2020 (1634, per effetto del DL 17.03.2020 n. 18 e sue proroghe) fino al ridotto valore attuale di 698.

I congedi parentali in termini assoluti sono fruiti dalle donne (88%).

Nel 2021 si può osservare una fruizione dei congedi giornalieri in netta flessione rispetto al biennio precedente sia da parte del genere maschile dove si è passati da valori elevati nel 2019 (182 giorni) e nel 2020 (389 giorni) agli attuali 86 giorni sia per il genere femminile dove si è passati da valori elevati nel 2019 (887 giorni) e nel 2020 (1245 giorni) a 612 giorni.

Sono stati utilizzati dai dipendenti anche i congedi parentali orari (214 ore totali), con una netta prevalenza nel genere femminile (70%).

Il numero complessivo di giorni usufruiti dal personale per i permessi giornalieri, ai sensi dell'art. 33 della Legge 104/92, nel 2021 si è ridotto rispetto al 2020, passando a 2043 rispetto a 3174 e ritornando su valori simili al quinquennio precedente (2103 nel 2015, 2309 nel 2016, 2215 nel 2017, 2542 nel 2018 e 2617 nel 2019).

In termini di genere, si registra una prevalenza della fruizione dei permessi giornalieri da parte delle donne (62%), in aumento rispetto al 2019/2020 (58%) e in linea però rispetto agli anni 2017 e 2018 quando la percentuale era pari al 61%. Nel 2016 la ripartizione di genere vedeva un maggiore equilibrio in quanto i permessi erano stati fruiti per il 53% dalle donne e per il 47% dagli uomini.

Per i permessi orari la situazione evidenzia, in generale un incremento dell'utilizzo dell'istituto da 3332 ore nel 2020 a 4145 ore nel 2021 e in modo più bilanciato tra i generi (uomini con una percentuale pari al 47,36% rispetto al 52,64% delle donne) in controtendenza rispetto al 2020 dove le percentuali erano quasi invertite: uomini 55,40% e donne 44,60%.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: **No**

Il Piano delle Azioni positive (PAP) relativo al triennio 2019-2021 ha individuato fra i risultati previsti l'incremento di ulteriori strumenti di conciliazione e il miglioramento di quelli già esistenti uniti a una maggiore sensibilizzazione di tutto il personale sui nuovi strumenti di conciliazione e organizzativi in un'ottica di benessere organizzativo.

L'anno 2021, essendo il conclusivo per la realizzazione del Piano stesso, è stato per il CUG l'anno di verifica delle azioni intraprese e realizzate, anche in un contesto difficile come quello dell'ultimo biennio caratterizzato dalla pandemia da Covid 19 che, purtroppo, ha comportato una inevitabile sospensione o rallentamento di alcuni progetti.

Tra gli strumenti di conciliazione ancora non sperimentati in precedenza presso l'Agenzia rientrava lo smart working. La pandemia ha comportato per tutta la pubblica amministrazione un massiccio ricorso allo strumento del lavoro agile che, nel caso della nostra Agenzia, ha superato nettamente la fase progettuale e di sperimentazione prevista dal PAP.

Per tale motivo il CUG ha ritenuto utile sottoporre a tutti i lavoratori un questionario, tramite la intranet agenziale, per capire come è stata vissuta quest'esperienza in modo da poter ricavare degli elementi utili alla futura organizzazione del lavoro e poter intervenire attraverso il nuovo PAP con l'individuazione di azioni correttive.

Dai risultati del questionario è emerso chiaramente che lo smart working viene percepito al di là dell'emergenza, come una soluzione ordinaria in grado di garantire la prestazione lavorativa conciliando i tempi di vita e di lavoro, a parità di trattamento economico. Esigenza questa maggiormente espressa dal personale di genere femminile che ha aderito in numero maggiore anche alla compilazione del questionario. Tuttavia, lo smart working non si è rivelato privo di criticità. La più sentita è la possibilità di trovarsi in una condizione di isolamento, dovuto alla mancanza di contatti sociali con le colleghe e i colleghi, seguita dalle difficoltà dovute a una ridotta cultura digitale del personale e dalla necessità di una architettura informatica e un flusso organizzativo adeguato.

Un'iniziativa conclusa nel corso dell'anno riguarda la promozione da parte del Comitato Unico di Garanzia, in collaborazione con l'Ufficio Comunicazione di Arpa Piemonte, dell'adesione dell'Agenzia al progetto sociale di sensibilizzazione contro la violenza nelle parole: "Manifesto della comunicazione non ostile" elaborato dall'Associazione Parole Ostili. Il manifesto è una carta d'intenti che elenca dieci principi di stile utili a migliorare lo stile e il comportamento di chi sta in Rete; è un impegno di responsabilità condivisa e vuole favorire comportamenti rispettosi e civili facendo in modo che la Rete sia un luogo accogliente e sicuro per tutti, responsabilizzando gli utenti a scegliere con cura le parole, partendo dal presupposto che in particolare i social network, pur essendo luoghi virtuali, non sono un porto franco, ma un centro in cui si incontrano persone reali.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	0	118	900	918	273	2209	38,77	26,95	68	123	1648	1473	176	3488	61,23	22,83
Aggiornamento professionale	5	105	1930	1672	441	4153	33,22	50,66	189	407	3928	3378	447	8349	66,78	54,65
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	199	424	78	701	30,33	8,55	0	0	828	649	133	1610	69,67	10,54
Tematiche CUG	7	21	316	446	144	934	43,56	11,39	56	70	537	397	150	1210	56,44	7,92
Violenza di genere	5	0	90	90	15	200	24,39	2,44	0	10	260	330	20	620	75,61	4,06
Totale ore	17	244	3435	3550	951	8197			313	610	7201	6227	926	15277		
Totale ore %	0,07	1,04	14,63	15,12	4,05	34,92			1,33	2,60	30,68	26,53	3,94	65,08		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
selezione assistenti tecnici TD	2	50,00	2	50,00	4	10,00	Uomo
selezione coll. tecnici TD	3	75,00	1	25,00	4	10,00	Donna
selezione coll. tecnico TD	2	50,00	2	50,00	4	10,00	Uomo
selezione dirigente ambientale TD	2	50,00	2	50,00	4	10,00	Donna
selezione dirigente amministrativo TD	3	75,00	1	25,00	4	10,00	Uomo
concorso coll. tecnico TI	2	50,00	2	50,00	4	10,00	Donna
concorso coll. tecnico TI	2	50,00	2	50,00	4	10,00	Donna
concorso dirigente ambientale TI	2	50,00	2	50,00	4	10,00	Uomo
concorso dirigente amministrativo TI	2	50,00	2	50,00	4	10,00	Uomo
concorso dirigente tecnico TI	2	50,00	2	50,00	4	10,00	Donna
Totale personale	22		18		40		
Totale % sul personale complessivo	2,45		2,00		4,45		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In ambito di pari opportunità, si può osservare la composizione delle commissioni di concorso di Arpa Piemonte che dal punto di vista di genere, denota come sul totale delle nomine sia stato seguito un criterio di quasi parità.

Se si osservano ulteriormente a fondo i dati si può notare come, su di un totale di 10 commissioni costituite nell'anno 2021 (erano state 8 nel 2019 e 7 nel 2020) che hanno coinvolto 40 persone (32 nel 2019 e 26 nel 2020) di cui 22 di genere maschile (erano 18 nel 2019 e 11 nel 2020) e 18 di genere femminile (erano 14 nel 2019 e 15 nel 2020).

La Presidenza delle commissioni è stata affidata in modo bilanciato come nell'anno 2019 tra i due generi (5 donne e 5 uomini); nel 2020 invece prevalevano le donne (5 su 7 commissioni).

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Cat. B	€16,44	€18,41	€ 1,97	10,68
Cat. BS	€19,48	€20,25	€ 0,77	3,82
Cat. C	€21,16	€20,29	€ -0,87	-4,29
Cat. D	€24,69	€24,30	€ -0,39	-1,62
Cat. DS	€26,79	€26,13	€ -0,66	-2,52

L'analisi del divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento nel 2021 mostra come nel personale del comparto vi sia nei livelli bassi B-Bs una predominanza del genere femminile a livello retributivo a discapito del genere maschile (divario positivo del 7,25%, in aumento rispetto al 2020 dove si attestava al 3,75%); tale evidenza viene ribaltata nei livelli C e D-Ds dove il divario economico segna una leggera predominanza del genere maschile (rispettivamente -4,29% e -2,7% in leggera diminuzione rispetto al 2020 dove era -5,20% e -3,31%).

Quindi, complessivamente a livello retributivo, il genere femminile risulta più penalizzato rispetto a quello maschile nell'Agenzia soprattutto nei livelli di inquadramento più elevati.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere? **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Con Decreto del Direttore Generale n. 9 del 31 gennaio 2014, è stato approvato il vigente Codice di comportamento aziendale di Arpa Piemonte ai sensi dell'art. 54 del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., alla cui osservanza sono tenuti tutti i Dirigenti, Funzionari e Dipendenti dell'Ente, nonché altri soggetti contemplati dal Codice di comportamento con D.P.R. n. 62/2013.

Nell'ambito del benessere organizzativo il Codice di Condotta era già stato introdotto in Arpa Piemonte a partire dal 2010 (con DDG n. 33 del 25.02.2010); nello stesso anno era stato approvato, con Decreto del Direttore Generale n. 110 del 02 luglio 2010, il Codice disciplinare dei dipendenti e dei dirigenti di Arpa Piemonte.

In attuazione del Codice di Condotta, a far data dal 2011, è stato introdotto l'istituto della Consigliera di Fiducia.

Il procedimento per la selezione della Consigliera individuata fra professionisti con esperienza legale o di psicologia all'esterno dell'Agenzia è da sempre stato affidato al CUG. La consigliera viene nominata con incarico biennale rinnovabile una sola volta, oltre a intervenire su eventuali situazioni di disagio si è dimostrata anche un ottimo strumento di ascolto.

I casi sottoposti all'attenzione della Consigliera di fiducia, nel 2021, hanno riguardato principalmente questioni di natura giuslavoristica e di disagio lavorativo, anche di carattere personale od organizzativo, per un totale di 20 dipendenti in prevalenza donne. In nessun caso è stata aperta la procedura informale, in quanto tutte le segnalazioni si sono risolte in colloqui informativi e di orientamento.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Per quanto concerne l'ambiente lavorativo si ritiene utile favorire un ascolto qualificato del personale che manifesta disagio mediante sportelli d'ascolto, assumere scelte organizzative volte ad alleggerire situazioni pregiudizievoli, nonché implementare le comunicazioni delle scelte aziendali al personale interessato dalle stesse, dare sempre un riscontro alle istanze dei dipendenti.

Potrebbe essere utile prevedere un'ulteriore attività di formazione specifica per il personale con incarichi di funzione e dirigenti sempre collegata all'ascolto.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: I componenti di nomina datoriale vengono selezionati a seguito di pubblicazione di avviso di manifestazione di interesse. La scelta della Direzione ricade sui candidati che hanno maggior conoscenza delle tematiche di competenza del CUG.

Tipologia di atto: Decreto del Direttore Generale

Data: 27/02/2020

Organo sottoscrittore: Direzione Generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : tutti i dipendenti possono rivolgersi al CUG attraverso una casella di posta dedicata: cug@arpa.piemonte.it

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno: Consigliera di fiducia

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Campagna contro la violenza di genere

Il CUG si è fatto promotore insieme all'Ufficio Formazione del corso "Violenza di genere e molestie" che ha riscontrato grande interesse nei dipendenti. Hanno partecipato in totale 164 dipendenti di cui: 6 dirigenti (4 donne e 2 uomini) e 158 del comparto (120 donne e 38 uomini).

Adesione alla rete dei CUG; pubblicazione sito ACT newsletter rete CUG

Il Cug di Arpa Piemonte aderisce alla rete nazionale dei CUG dal 2020.

Considerazioni conclusive

In Arpa Piemonte il personale del comparto risulta, complessivamente, distribuito equamente tra i due generi. Un gap di genere si può osservare nella dirigenza, soprattutto apicale, dove ancora persiste una prevalenza del genere maschile.

Non vi sono altresì forti rilevanze di contrasto di genere nella parte retributiva e nelle opportunità di carriera (basti ad esempio osservare l'equa distribuzione degli incarichi di funzione).

Il trend sempre più evidente, come in tutta la PA, è il continuo innalzamento dell'età media del personale. Anche nelle nuove assunzioni si assiste all'entrata in servizio di risorse che ricadono già nelle fasce di età 41-60 anni.

Tale situazione dovrà essere sempre più oggetto di considerazione a livello generale riflettendo anche su soluzioni lavorative

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-del-piemonte-2022>

differenti dalle attuali (maggiore applicazione del lavoro agile mediante l'adozione e l'attuazione del PIAO, con soluzioni anche sulla mobilità del personale e sulle tecnologie utilizzate per la prestazione lavorativa), che portino ulteriormente a un riesame e a un cambiamento degli ambienti e dell'organizzazione del lavoro, in grado di compensare le eventuali problematiche (es. rischio di minore produttività e isolamento degli individui) che potrebbero diventare sempre più marcate con l'avanzare dell'età media.

L'attenzione all'ascolto e alla transizione digitale, alla promozione del benessere e della salute dei dipendenti, alla mobilità sostenibile sicuramente può essere la chiave di volta per ridurre nel complesso l'effetto sui costi sociali di tale tendenza.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-regionale-la-protezione-dellambiente-del-piemonte-2022>